

1. STR ADLN-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
2. LABOR LAWS AND LEGISLATION

1C1C
Per 44/00
Set
P

SKRIPSI

HENDRA SETIAWAN

**PENYELESAIAN KASUS MOGOK KERJA
DI PERUSAHAAN SWASTA
(STUDI KASUS DI PT. SIANTAR TOP Tbk., SIDOARJO)**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

**PENYELESAIAN KASUS MOGOK KERJA
DI PERUSAHAAN SWASTA
(STUDI KASUS DI PT. SIANTAR TOP Tbk., SIDOARJO)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas
dan Memenuhi Syarat-Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana di Bidang Ilmu Hukum**



PEMBIMBING

PENYUSUN


MACHSOEN ALI, S.H., MS.
NIP : 130 355 366


HENDRA SETIAWAN
NIM : 039514236

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Peraturan hukum yang efektif berlaku saat ini belum memberikan konsep yang jelas (konkret) mengenai hak pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969. Ada perbedaan penafsiran mengenai hal tersebut.

Undang-Undang No. 7/PRP/1963 dan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 yang dipakai sebagai dasar hukum dalam menyelesaikan kasus mogok kerja juga belum memberikan konsep yang jelas mengenai perbedaan istilah tentang mogok kerja, demonstrasi atau unjuk rasa yang dilakukan oleh para pekerja. Akibatnya muncul multi interpretasi di kalangan para ahli hukum sendiri.

Dengan keberadaan Undang-Undang No. 9 Tahun 1998 yang secara formil juga mengatur tentang unjuk rasa atau demonstrasi, juga mendapat interpretasi yang berbeda pula. Berkaitan dengan hal tersebut, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 sebagai *ius constituendum*, yang mencabut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 nampaknya lebih memberikan pengertian yang lebih jelas mengenai perbedaan ketiga hal tersebut diatas.

Secara teoritis, keberadaan mogok kerja yang diakui sebagai hak pekerja yang legal dalam hukum positif dapat dikatakan sudah cukup bagus. Untuk melaksanakan hak tersebut, pekerja harus mengikuti aturan hukum yang berlaku.

Pelanggaran atas prosedural mogok kerja yang dilakukan dapat dikenakan sanksi, bukan tindakan mogok kerjanya. Mogok kerja yang dilakukan pekerja tidak dilarang oleh Undang-Undang sepanjang hal tersebut sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

2. Tindakan mogok kerja sebagai alternatif terakhir bagi pekerja untuk menuntut hak-hak mereka pada pengusaha yang dianggapnya tidak mau tahu dengan kondisi pekerja, tidak dapat dipersalahkan begitu saja. Undang-Undang telah memberikan jaminan kebebasan bagi mereka untuk menggunakan hak ini.

Dalam praktek yang terjadi, kewajiban untuk memenuhi aturan hukum yang ada tersebut kadangkala sulit untuk dipenuhi karena seringkali mogok kerja tersebut berlangsung secara tiba-tiba (spontan). Hal seperti ini dapat menimbulkan kerugian pada pekerja karena mereka terkondisikan pada posisi yang dikalahkan.

Penyelesaian kasus mogok kerja di PT. Siantar Top Tbk. yang melihat secara proporsional latar belakang munculnya masalah ini dapat dikatakan sudah cukup bagus. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15 A/MEN/1994 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1996 sebagai salah satu diantara sekian banyak hukum positif yang ada yang dijadikan sebagai pedoman dalam menyelesaikan kasus mogok kerja selain Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagai *lex specialis* secara efektif mampu menyelesaikan kasus mogok kerja.

Pelanggaran atas prosedural mogok kerja yang dilakukan dapat dikenakan sanksi, bukan tindakan mogok kerjanya. Mogok kerja yang dilakukan pekerja tidak dilarang oleh Undang-Undang sepanjang hal tersebut sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

2. Tindakan mogok kerja sebagai alternatif terakhir bagi pekerja untuk menuntut hak-hak mereka pada pengusaha yang dianggapnya tidak mau tahu dengan kondisi pekerja, tidak dapat dipersalahkan begitu saja. Undang-Undang telah memberikan jaminan kebebasan bagi mereka untuk menggunakan hak ini.

Dalam praktek yang terjadi, kewajiban untuk memenuhi aturan hukum yang ada tersebut kadangkala sulit untuk dipenuhi karena seringkali mogok kerja tersebut berlangsung secara tiba-tiba (spontan). Hal seperti ini dapat menimbulkan kerugian pada pekerja karena mereka terkondisikan pada posisi yang dikalahkan.

Penyelesaian kasus mogok kerja di PT. Siantar Top Tbk. yang melihat secara proporsional latar belakang munculnya masalah ini dapat dikatakan sudah cukup bagus. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15 A/MEN/1994 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1996 sebagai salah satu diantara sekian banyak hukum positif yang ada yang dijadikan sebagai pedoman dalam menyelesaikan kasus mogok kerja selain Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagai *lex specialis* secara efektif mampu menyelesaikan kasus mogok kerja.

2. Saran

1. Meskipun Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 masih tetap diberlakukan menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dan secara formil Undang-Undang yang disebut terakhir ini lebih jelas memberikan pengaturan hak pekerja tentang mogok kerja, demonstrasi atau unjuk rasa, tetapi untuk lebih memberikan kepastian hukum, hendaknya segera dibentuk aturan hukum yang lebih jelas (konkret) agar munculnya multi interpretasi aturan hukum itu dapat dihindari.

Hendaknya "*delegasi blangko*" yang seringkali dilakukan oleh lembaga pembentuk aturan hukum tidak terulang lagi di masa sekarang ini berhubung semakin dekatnya waktu berlakunya (efektivitas) Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 ini.

2. Meskipun mogok kerja dapat diselesaikan dengan baik, tetapi alangkah baiknya jika masalah ini jangan sampai terjadi. Kerugian waktu, tenaga dan dana, baik bagi pekerja maupun pengusaha hendaknya dapat sedini mungkin dihindari.

Konsepsi Hubungan Industrial Pancasila yang menempatkan pekerja dan pengusaha sebagai *partner* (mitra dalam berusaha) harus dapat dipahami dan dilaksanakan lebih baik lagi karena hal ini bukan sekedar "slogan" saja.

Penyelesaian kasus mogok kerja di PT. Siantar Top Tbk. yang sudah cukup bagus ini hendaknya dapat dipertahankan, dan diusahakan pula agar terus membina hubungan baik dengan para pekerjanya serta mampu melaksanakan aturan hukum sebagaimana mestinya.